

U Aゼンセン次世代育成支援・女性活躍推進の行動計画

総務・人財局

U Aゼンセンは、全職員が仕事と子育ての両立が図れ、働き甲斐のある職場環境を実現し、とりわけ全女性職員が安心して継続的に働くことができる雇用環境を実現していきます。

具体的には、モチベーションの向上から能力の育成と、能力の存分な発揮によるキャリア形成に繋がり、組織への貢献と自己実現が両立する WIN—WIN の関係を構築するため、次のように行動計画を更新します。

1. 計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日

2. U Aゼンセンの課題

- (1) 女性の採用（3年前 33.3%→現在 35.21%）が改善するも年によりバラツキがあり、十分とはいえない。
- (2) 配置や業務分担に男女の偏りがまだあり、女性管理職比率も低い。
- (3) 労働時間を正確に把握する就業管理システムを導入（2018年6月）、さらに就業管理システムをリニューアル（2022年2月）したことで定着化と適切な就労管理を構築、今後は適切な運用をしていくことが課題。
- (4) 時間外・休日出勤は、部署間および個人的格差がまだある。
- (5) 各種制度の周知、男性の育児参画への啓発が十分でない。

3. 目標と取組内容・実施期間

(1) 次世代育成支援対策に関する取り組み（次世代育成推進法に基づく行動計画）

目標1 計画期間における男性の平均育児休業取得率を100%とし、取得期間2週間以上の割合を**70%以上**とする

《対策》

- 2025年4月～
- ・男女共に、介護や看護、妊娠・出産や育児に関わる職員が働き続けやすい職場環境にするための施策の制度周知 PR と運用環境の改善を検討する。
 - ・（希望する）すべての男性職員が「産後パパ育休」の改正に鑑み、原則、子の出生後8週間以内に4週間取得できるよう取り組む。
 - ・書記局員全員を対象としたハラスメント研修を実施し、誰もが

働きやすく制度利用が可能な職場環境を実現する。

- ・子の看護休暇等取得事由の拡大および時間単位での取得、小学校3年生までの子を養育する書記局員は始業時間または終業時間の繰り下げ制度の新設に関する周知・啓発を図る。
- 2026年4月～
- ・上記各対策の効果測定と定着、更なる改善対策を検討する。
 - ・全職員を対象に、妊娠・出産、育児など次世代育成に関わる制度への理解と制度利用促進を図るため、年1回以上研修会を開催する。
- 2027年4月～
- ・新たな課題の改善に向け、総合的に検討、実施する。

目標2 正職員1人当たりの各月ごとの法定時間外および法定休日労働の合計時間数を **45時間未満**とし、月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者を無くす

《対策》

- 2025年4月～
- ・職員ひとりひとりの休日取得状況、労働時間を把握できる新就業管理システムの運用定着を行う。同時に長時間労働見直し・改善に向けた施策を検討し、実行する。
 - ・時間外・休日労働45時間/月以内を全職員に周知する。
- 2026年4月～
- ・時間外・休日労働45時間/月以内の状況および月平均時間外労働60時間以内の状況を点検し、必要な対策を検討し、措置を講じる。
- 2027年4月～
- ・上記目標を全員が達成する。

目標3 有給休暇取得率について、2023年の産業平均値（サービス業（他に分類されない）71.1%）を上回るよう取り組む

《対策》

- 2025年4月～
- ・実態を把握し、事業主の方針として周知する

(2) 女性職員の能力発揮に関する取り組み（女性活躍推進法に基づく行動計画）

目標1 正職員の採用者における女性比率30%、女性管理職（役員・支部長・センタ

一長) 比率 20%をめざし、少なくとも産業別平均値を上回るよう取り組む。

目標 2 有給休暇取得率について 2023 年の産業平均値 (71.1%) を上回るよう取り組む (前掲)

- 2025年4月～
- ・女性職員の採用強化、女性管理職の積極登用、定時職員から職員への登用を積極的に実施する。
 - ・役割・業務分担における性差が無いよう常時点検し、課題には必要な改善を図るとともに、業務内容の見直しを行う。
 - ・希望する定時職員の無期雇用化への対応を継続的に実施する。
 - ・一定条件のもと希望する定時職員の職員登用選考を実施する。
 - ・妊娠中の女性書記局員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して配布し、制度の周知を図る。
 - ・妊娠中や産休・育休復帰後の女性書記局員のための相談窓口を設置する。
 - ・「女性の活躍推進企業データベース」に情報公表し、初めてのえるぼし認定 (第一段階) を目指す。
- 2026年4月～
- ・えるぼし認定基準を継続して達成する。
職場慣習、職場環境、総合的な観点から必要な改善に向けた取り組みを検討・実施する。併せて上記対策の実施と必要な改善策の検討・実施をする。
 - ・えるぼし認定基準の維持に向け取り組む。
- 2027年4月～
- ・引き続き総合的な観点から必要な改善に向けた取り組みを検討・実施する。
 - ・えるぼし認定基準の維持に向け取り組む。

UA ゼンセン 女性の活躍に関する情報公表（2024年度）

UA ゼンセン採用・出向受入者（2024年）

		全体	構成比
女性の採用・出向受入者	A	6	28.5%
男性の採用・出向受入者	B	15	71.5%
男女の差異	(A / B)	40.0%	

UA ゼンセン平均継続勤続年数（2025年3月現在）

		全体
女性の平均継続勤続年数	A	14.2
男性の平均継続勤続年数	B	14.2
男女の平均継続勤続年数差異	(A / B)	0%

※全書記局員

UA ゼンセン管理職比率（2025年3月現在）

	人員・構成比		役員	センター長・ 支部長	管理職・構成比		性別毎の 割合
女性	96	26%	6	5	11	15%	11%
男性	270	74%	20	42	62	85%	23%
計	366	100%	26	47	73	100%	20%

※外部派遣者を除く

UA ゼンセン男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異 (男女の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	63.5%
正職員	82.2%
パート・有期契約職員	30.2%

以上